



No: skrps/mpi/ftk/Uin.200/21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# PENGARUH KEPUASAN PADA KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS TENAGA PENDIDIK KEPADA SEKOLAH DI SMA NEGERI 1 SILANGKITANG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1  
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

**Disusun oleh**

**ALFIAH PUSPA DEWI  
NIM. 11713202359**

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1443 H/2021 M**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul *Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan*, yang disusun oleh Alfiah Puspa Dewi, NIM. 11713202359 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 26 Dzulhijjah 1442 H  
04 Agustus 2021 M

Menyetujui,

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag  
IP. 197004041996032001

Pembimbing

Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd  
NIP. 197503142007102001

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan*, yang disusun oleh Alfiah Puspa Dewi, NIM. 11713202359 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada jurusan Manajemen pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 04 Safar 1443 H  
10 September 2021 M

Pengesahan  
Sidang Munaqasya

Penguji I

Dr. Tohirin, M.Pd

Penguji III

Dr. Edi Iskandar, M.Pd

Penguji II

Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I

Penguji IV

Drs. Dardiri, MA

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M.Ag

NIP. 19650521 199402 1 001





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGHARGAAN



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan”**. Shalawat dan salam senantiasa diucapkan kepada baginda Rasulullah SAW, Keluarga, sahabat dan kaum muslimin. Semoga kita senantiasa tetap istiqomah dalam menjalankan ajaran-ajarannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bahasa, pembahasan dan pemikiran. Penulis sangat bersyukur jika skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis sendiri pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Sepenuhnya bahwa skripsi ini selesai berkat bantuan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih, untuk Ayahanda Muhammad Mustofa dan Ibunda Juliati yang telah menjadi teladan sekaligus motivator utama, dan penasehat terbaik yang senantiasa ikhlas dan bijaksana memberikan dorongan, kasih sayang yang tidak terhingga, do'a dan segalanya kepada penulis. Kemudian penulis ingin menyampaikan juga terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Hairunnas., M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., sebagai Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., sebagai Wakil Rektor II dan Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D., sebagai Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memfasilitasi penulis dalam proses perkuliahan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Dr. Kadar., M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. H. Zarkasih, M.A., sebagai Wakil Dekan I, Dr. Zubaidah Amir MZ, S.Pd., M.Pd., sebagai Wakil Dekan II, Dr. Amirah Diniaty, M.Pd.Kons, Wakil Dekan III beserta seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  3. Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag., sebagai Ketua Prodi dan Dr. Drs. Mudasir, M.Pd., Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  4. Dr. Syafaruddin, M.Pd., sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan dorongan yang tidak terhingga bagi penulis.
  5. Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd., Pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, masukan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
  6. Dr. Tohirin, M.Pd., sebagai penguji I, Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I., sebagai penguji II, Dr. Edi Iskandar, S.Ag, M.Pd., sebagai penguji III dan Dr. Dardiri, M.A., sebagai penguji IV yang telah memberikan masukan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
  7. Segenap dosen dan staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  8. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  9. Khoyan, S.Pd., sebagai Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Silangkitang, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Silangkitang.
  10. Charlye Simanjuntak, S.Pd., sebagai Wakil Kepala Bagian Kurikulum Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Silangkitang, yang telah meluangkan waktunya guna membantu dalam proses penelitian.
  11. Guru dan staf tata usaha SMA Negeri 1 Silangkitang.
- Kepada Keluarga tercinta: Muhammad Mustofa (Ayahanda), Juliati (Ibunda), Abdul Kholiq (Abang), Anggun Delima Dwi Ni'mah (Adik Perempuan), Auliansyah Habiby (Adik Laki-laki), Alif Ikhwansyah (Adik



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Laki-laki), dan Alya Dwi Hasanah (Adik Perempuan seayah), yang menjadi motivasi penulis dalam menempuh pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Serta terima kasih atas dukungan baik itu dukungan materi maupun non materi dan segala do'a yang telah diutarakan kepada Allah untuk kesuksesan dan keberkahan dalam kehidupan penulis khususnya selama menjalani pendidikan di UIN SUSKA RIAU.

12. Kepada Fiqih Maulana: Terima kasih atas dukungan materi dan non-materi yang diberikan selama melaksanakan pembuatan skripsi di UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Sahabat-sahabat baikku yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan pertolongan dan banyak sekali mengajari makna kehidupan dan kebersamaan selama penulis melaksanakan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
14. Keluarga besar kelas Administrasi Pendidikan (AP) angkatan 2017 yang sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 dalam Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa serta dukungan kepada penulis.

Demikianlah, semoga karya ini memberikan manfaat bagi kita semua.

Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 04 Agustus 2021  
Penulis,

Alfiah Puspa Dewi

UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sultan Syarif Kasim Riau

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**"Maka Ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku". (Q.S Al-Baqarah Ayat 152)**

Ku persembahkan karya tulis ini untuk orang-orang yang selalu bertanya:

"Kapan Skripsimu selesai?"

Dan terkhusus untuk orang-orang yang sangat aku cintai yaitu kedua orang tuaku tercinta, abangku tercinta serta adik-adikku terkasih. Berkat pengorbanan, motivasi dan kepercayaan dari kalian aku bisa berdiri dengan kaki yang kuat dalam menghadapi kerasnya hidup terutama pahitnya lika-liku dalam mengejar gelar sarjana.

Kepada kedua orang tuaku tercinta

Orangtuaku, kalian mungkin tidak tahu bahwa aku sangat mencintai kalian, karena aku Bukan lah anak yang selalu ada untuk kalian. Aku sering marah pada kalian tanpa alasan. Aku juga sering mengecewakan kalian. Maaf aku untuk itu. Tetapi, percayalah aku benar-benar mencintai kalian

Aku ingin mengatakan bahwa kalian berdua sangat berarti bagiku. Kata-kata saja tidak cukup untuk mengungkapkan rasa terimakasihku pada kalian. Terimakasih telah mencintaiku dan membimbingku. Sejak awal, kalian telah mengajarkanku cinta, kepercayaan, dan rasa hormat, sehingga aku dapat belajar untuk menghadapi diriku dan orang lain.

Terimakasih, ayahanda dan ibunda tercinta.

Terimakasih atas cinta tak terbatas dan tak bersyarat yang kalian berikan kepadaku, meskipun aku sepertinya tidak pantas mendapatkannya. Terimakasih telah sabar menghadapiku setiap waktu.

Terimakasih untuk selalu mencoba menjadikanku orang baik, terimakasih karena tidak lelah terhadap perangnya.

Aku bertekad tidak akan mengecewakan kalian lagi. Aku akan bekerja keras dan membuat kalian bangga memiliki anak sepertiku yang serba kekurangan. Terimakasih atas segalanya. Kalian benar-benar orang tua terhebat di dunia ini. Aku selamanya bersyukur menjadi putri kalian.

Kepada orangtuaku tercinta

Kepada abang dan adik-adikku tersayang

Kupersembahkan sebuah karya sederhanaaku (skripsi) ini

Aku bangga memiliki orang-orang terbaik dan terhebat seperti kalian

Terimakasih karena telah memberi motivasi dan dukungan kepadaku

**-ALHAMDULILLAH-**

## ABSTRAK

### **Alfiah Puspa Dewi (2021) : Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi yang terdiri atas variabel kepuasan pada kompensasi (X) dan variabel loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan pada kompensasi di SMA Negeri 1 Silangkitang, 2) mengetahui seberapa besar tingkat loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang, dan 3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang dan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang yang berjumlah 38 orang. Karena berjumlah 38 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis menggunakan kuantitatif persentase dan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) tingkat kepuasan pada kompensasi 81,33%, 2) tingkat loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah 77,50% terdapat pengaruh positif antara pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan dengan nilai korelasi sebesar 0,561. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi dengan nilai  $r_{hitung}$  0,561 lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% yaitu 0,329 ( $0,561 > 0,329$ ). Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik pada sekolah adalah sebesar 31,4% sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah.

**Kata Kunci:** *Kepuasan, Kompensasi, Loyalitas Tenaga Pendidik.*



## ABSTRACT

**Alfiah Puspa Dewi, (2021): The Influence of satisfaction on compensation to Teacher Loyalty to school at State Senior High School 1 Silangkitang South Labuhan Batu Regency.**

This was a correlation research that consisted of two variables, satisfaction on compensation was the independent (X) variable, and teacher loyalty at the State Senior High School 1 Silangkitang was the dependent (Y) variable. This research aimed at knowing: 1) what was the level of satisfaction on compensation?, 2) what was the level of teacher loyalty?, and 3) to know the influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty at State Senior High School 1 Silangkitang South Labuhan Batu Regency. The subjects of this research were teachers and object of this research was the influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty at the State Senior High School 1 Silangkitang South Labuhan Batu Regency. The population of the research were 38 teachers and all population were respondents. Questionnaire and documentation techniques were used for collecting the data. Quantitative percentage and simple linier regression analysis were used for analyzing the data. The result of this research showed that 1) the level of satisfaction on compensation was in excellent category (81.35%), 2) the level of teacher loyalty was in very good category (77.50%), and 3) there was a positive influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty at the Senior High School 1 Silangkitang (0.544) in South Labuhan Batu Regency. It was proven by correlational test that was obtained  $r_{\text{observed}} = 0.544 > \text{significant level } 5\% = 0.329$  ( $0.544 > 0.329$ ). The coefficient of determination (*R Square*) was 0.296. It showed that the influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty was 29.6%, and the rest 70.4% was affected by other variables that were not included in this research. So, the higher the satisfaction on compensation, the higher the teachers loyalty at the school.

**Keywords:** *Satisfaction, Compensation, Loyalty, Teacher*

## ملخص

ألفية فوسفا ديوي، (٢٠٢١): أثر التعويض في ولاء المدرسين بالمدرسة الثانوية الحكومية  
١ سيلانجكتانج بمنطقة لابوهان باتو الجنوبية

هذا البحث هو بحث ارتباطي يتكون من متغير التعويض (X) ومتغير ولاء المدرسين (Y). ويهدف إلى ما يلي: (١) معرفة مدى مستوى التعويض بالمدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج، (٢) معرفة مدى مستوى ولاء المدرسين بالمدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج، و (٣) معرفة مدى مستوى أثر التعويض في ولاء المدرسين بالمدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج بمنطقة لابوهان باتو الجنوبية. وأفراده مدرسو المدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج، وموضوعه أثر التعويض في ولاء المدرسين بالمدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج بمنطقة لابوهان باتو الجنوبية. ومجتمعه جميع المدرسين في المدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج الذين عددهم ٣٨ مدرسا. ولقلة عدد المجتمع جعلت الباحثة جميع المجتمع عينة للبحث. وتقنية جمع بياناته استبيان وتوثيق. والبيانات تم تحليلها بتحليل كمي مع النسبة المئوية وتحليل الانحدار الخطي البسيط. وبناء على نتيجة البحث عرف ما يلي: (١) مدى مستوى التعويض ٨١,٣٥٪ ويكون في المستوى الجيد، (٢) مدى مستوى ولاء المدرسين ٧٧,٥٠٪ ويكون في المستوى الجيد جدا، (٣) هناك أثر إيجابي للتعويض في ولاء المدرسين بالمدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج بمنطقة لابوهان باتو الجنوبية بمدى ٠,٥٤٤. وعرف ذلك من نتيجة اختبار الارتباط حيث أن نتيجة  $t$  حساب ٠,٥٤٤ أعلى من  $t$  جدول في مستوى دلالة ٥٪ (٠,٣٢٩ < ٠,٥٤٤). ونتيجة حساب معامل التحديد (R Square) بمدى ٠,٦٩٢. وذلك بمعنى أن أثر التعويض في ولاء المدرسين بمدى ٢٩,٦٪ وأما الباقي ٧٠,٤٪ فأثره المتغيرات الأخرى التي لا تدخل في هذا البحث. لذلك، كلما زاد التعويض الممنوح زاد ولاء المدرسين بالمدرسة الثانوية الحكومية ١ سيلانجكتانج.

الكلمات الأساسية: تعويض، ولاء، مدرسون.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGHARGAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	7
C. Penegasan Istilah .....	7
D. Permasalahan .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b>	
A. Konsep Teori .....	11
B. Penelitian Relevan .....	33
C. Konsep Operasional .....	34
D. Asumsi dan Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Uji Instrumen .....	39
G. Teknik Analisis Data .....	41





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT PENULIS

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Deskripsi Secara Umum Lokasi Sekolah .....	46
B. Uji Instrumen .....	50
C. Penyajian Data .....	58
D. Hasil Analisis Data.....	65
E. Pembahasan.....	66

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	74

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang UIN SUSKA RIAU  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Indikator Variabel X .....	35
Tabel II.2	Indikator Variabel Y .....	35
Tabel III.1	Rekapitulasi dan Kategori Data .....	41
Tabel III.2	Tabel Kriteria Presentase r Product Moment .....	44
Tabel IV.1	Tenaga Pendidik di SMAN 1 Silangkitang .....	49
Tabel IV.2	Tenaga Pendidik di SMAN 1 Silangkitang.....	50
Tabel IV.3	Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Silangkitang .....	50
Tabel IV.4	Analisis Uji Validitas Variabel Kepuasan pada Kompensasi ....	51
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Loyalitas Tenaga Pendidik.....	52
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X & Y .....	53
Tabel IV.7	Rekapitulasi Hasil Angket X .....	54
Tabel IV.8	Rekapitulasi Hasil Angket Y .....	56
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas Data.....	58
Tabel IV.10	Hasil Uji Linearitas Data .....	59
Tabel IV.11	Hasil Analisis Regresi.....	60
Tabel IV.12	Hasil Uji Hipotesis Data .....	61
Tabel IV.13	Tabel Perhitungan Untuk Mencari Nilai Korelasi .....	62
Tabel IV.14	Nilai Koefisien Korelasi .....	65



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Dokumentasi Kegiatan Penulis Saat Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Angket Uji Validitas Variabel X
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Angket Uji Validitas Variabel Y
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel X
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Y
Lampiran 7	Surat Pembimbing Skripsi
Lampiran 8	Surat Izin Melakukan Pra Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 9	Surat Balasan Izin Melakukan Pra Riset dari SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan
Lampiran 10	Surat Izin Melakukan Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 11	Surat Izin Melakukan Riset Gubernur Riau
Lampiran 12	Surat Izin Melakukan Riset Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi di Kota Medan
Lampiran 13	Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset dari SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan
Lampiran 14	Cover ACC Seminar Proposal
Lampiran 15	Pengesahan Perbaikan Seminar Proposal
Lampiran 16	Blanko Kegiatan Bimbingan Proposal
Lampiran 17	Blanko Kegiatan Bimbingan Skripsi

UIN SUSKA RIAU





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Latar kualitas SDM pada suatu organisasi turut dipengaruhi oleh faktor loyalitas. SDM yang mempunyai loyalitas tinggi akan berkomitmen melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya seoptimal mungkin dalam rangka untuk memajukan organisasi tempat SDM tersebut bernaung. Dalam lembaga pendidikan sekolah, tenaga pendidik adalah salah satu SDM yang sangat mempengaruhi maju tidaknya lembaga pendidikan atau sekolah tersebut. Pada lembaga pendidikan atau sekolah, tenaga pendidik yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga pendidikannya, akan seoptimal mungkin melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan dan digunakan dalam lembaga tersebut.

Seorang tenaga pendidik tidak dapat optimal menjalankan tugas dan tanggungjawabnya jika tidak memiliki loyalitas terhadap sekolah. Menurut Sopiah dalam Ririvega loyalitas adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Bahwa dengan loyalitas yang tepat, karyawan akan terdorong untuk maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>1</sup> Disimpulkan bahwa loyalitas tenaga pendidik merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara optimal guna mencapai suatu tujuan organisasi.

<sup>1</sup> Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan Loyalitas Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beveragen Company Manado", Jurnal EMBA, Vol 1 No 3 Juni 2013, hlm. 14

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Loyalitas dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan cara berusaha untuk mentaati, melaksanakan dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan penuh semangat. Pengembangan atau peningkatan loyalitas guru karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.<sup>2</sup>

Permasalahan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi juga tidak terlepas dari kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi yang maksimal akan mempengaruhi derajat kepuasan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan loyalitas tenaga pendidik dalam bekerja di sekolah. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu pihak sekolah untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga keberadaan dan loyalitas tenaga pendidik dengan optimum. Salah satu bentuk kompensasi adalah gaji yang diterima guru.

---

<sup>2</sup> Aityan, S.K. dan Gupta, 2011. *Challenges of Employee Loyalty in Corporate America*. Journal Research Article, Accepted Version. 2 (2), hlm. 47-54.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 14 ayat (1), dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Artinya kompensasi berupa pendapatan yang sebaiknya diterima oleh seorang guru minimal jumlahnya di atas kebutuhan hidup minimum. Lebih jauh lagi dalam pasal 15 ayat (1) pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf (a) meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.<sup>3</sup>

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota organisasi berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Namun demikian kompensasi yang diberikan juga mempertimbangkan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan atau pekerjanya sehingga kedua belah pihak sama-sama diuntungkan. Sistem kompensasi ini akan menjadi daya tarik bagi orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi.

---

<sup>3</sup> Abdul Wahid, *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157*, (Deputi Menteri Sekretaris Negara Bidang Perundang-Undangan), hlm. 8



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Silangkitang terletak di ujung selatan Kabupaten Labuhan Batu Selatan, sekitar 27 kilometer dari pusat pemerintahan daerah. Meski begitu, sekolah ini telah memiliki 599 siswa dan 39 tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang bekerja di SMA Negeri 1 Silangkitang memiliki loyalitas yang cukup baik, dilihat dari waktu bekerja yang lama dan bertahan dalam suatu organisasi walaupun tidak semua tenaga pendidik di sekolah tersebut mampu melakukan hal yang sama.

Ada beberapa fenomena menarik terkait dengan loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan, salah satunya ialah loyalitas tenaga pendidik pada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan, terdapat sebagian tenaga pendidik yang berpersepsi bahwa kompensasi yang diterima kecil. Meskipun demikian, hal tersebut tidak membuat pelayanan mereka menjadi buruk. Tenaga pendidik tersebut tetap berusaha melayani para peserta didik di SMA Negeri 1 Silangkitang dengan pelayanan yang penuh ketulusan seperti melakukan proses pembimbingan untuk peserta didik yang mengikuti olimpiade ataupun lomba-lomba lainnya. Hal tersebut dilakukan karena mereka menganggap bahwa pelayanan terhadap peserta didik merupakan tanggungjawab utama mereka, serta adanya perasaan dibutuhkan oleh para peserta didik. Selain itu, ada juga yang menganggap bahwa tanggungjawab sebagai tenaga pendidik merupakan amanah yang perlu ditekuni dan diperjuangkan, sehingga mereka merasa bahwa sekolah tempat mereka bekerja merupakan bagian dari diri mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik memiliki loyalitas terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Ini menjelaskan adanya fenomena

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
positif dari lembaga untuk tetap mempertahankan loyalitas tenaga pendidik sehingga dapat merealisasikan tujuan dari sekolah. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa piagam dan penghargaan yang diperoleh oleh sekolah.

Fenomena lain yang terkait loyalitas adalah adanya tenaga pendidik yang masih enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga adanya perasaan tidak peduli terhadap peserta didik maupun rekan kerjanya, yang ditunjukkan dengan sikap ketidakpedulian terhadap jam mengajar dan proses belajar mengajar. Tenaga pendidik lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan sekolah, sehingga sering terjadinya pembolosan dan meminta izin untuk tidak hadir ke sekolah. Pergerakan keluar masuknya tenaga pendidik yang terus-menerus menunjukkan ketidaksenangan tenaga pendidik bekerja di sekolah. Banyaknya keluhan kesah dan ketidaktenangan tenaga pendidik dalam bekerja. Ketika hal seperti ini tidak diatasi dengan baik, maka dapat menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan dan berdampak buruk pada sekolah tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian tentang loyalitas masih perlu dilakukan disekolah tersebut. Hal ini disebabkan karena masih adanya masalah yang berkaitan dengan loyalitas pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Dengan demikian perlu dipahami bahwa loyalitas menurun disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya ialah kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang kurang baik dan sebagainya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas tenaga pendidik di sekolah. Dalam kesempatan ini, penulis merasa bahwa kepuasan pada kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah. Hal ini disebabkan karena loyalitas tenaga pendidik tercipta apabila tenaga pendidik merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga tenaga pendidik betah bekerja dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan. Namun hal tersebut tentu masih perlu diuji kebenarannya, untuk itu penulis tertarik menjadikan beberapa gejala yang ditemukan pada studi pendahuluan menjadi acuan dalam penelitian, diantaranya:

1. Masih ada beberapa tenaga pendidik yang memiliki loyalitas rendah terhadap sekolah seperti kurangnya rasa tanggung jawab tenaga pendidik dalam mengemban tugasnya.
2. Masih adanya tenaga pendidik yang mementingkan kepentingan pribadi, sehingga sering terjadinya pembolosan atau meminta izin untuk tidak hadir ke sekolah.
3. Tingkat pergerakan keluar masuknya tenaga pendidik yang cukup tinggi.

Dengan mempelajari gejala-gejala yang ditemukan pada studi pendahuluan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh masalah loyalitas tenaga pendidik melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan”**.



## B. Alasan Memilih Judul

Peneliti memilih judul diatas dengan alasan sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dikaji pada judul di atas sesuai dengan bidang keilmuan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam dan manajemen sumber daya manusia.
2. Judul yang diajukan sesuai dengan masalah dan gejala yang ditemukan oleh peneliti.
3. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul diatas mampu untuk diteliti oleh penulis.

## C. Penegasan Istilah

Demi memperoleh kejelasan judul penelitian yakni “Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan”, maka penulis akan menjelaskan tentang istilah yang terdapat di dalam judul, antara lain:

### 1. Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 357

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

## 2. Loyalitas

Loyalitas dalam kamus umum bahasa Indonesia berarti taat, patuh, dan setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan kepada individu atau lembaga, di mana terdapat rasa cinta dan tanggung jawab, serta berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.<sup>5</sup>

### D. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut bahwa kajian pokok penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik, maka dapat diidentifikasi masalah-masalahnya sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Silangkitang.
- b. Pengaruh kepuasan kompensasi di SMA Negeri 1 Silangkitang.
- c. Loyalitas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Silangkitang.
- d. Faktor yang mempengaruhi kepuasan pada pemberian kompensasi di SMA Negeri 1 Silangkitang.
- e. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja tenaga pendidik pada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang.

---

<sup>5</sup> Husni, Said Musnadi dan Faisal, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klan IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho)*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol.2, No. 1, (Januari 2018: 89 (ISSN: 2302-0199), hlm. 88-98

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### 2. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi masalah pada pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas kerja tenaga pendidik dan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Silangkitang.

#### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan pemberian kompensasi di SMA Negeri 1 Silangkitang?
- b. Seberapa tinggi tingkat loyalitas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Silangkitang?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Silangkitang?

#### E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan serta melalui serangkaian kerja dan prosedur analisis yang direncanakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kepuasan tenaga pendidik terhadap kompensasi di SMA Negeri 1 Silangkitang.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat loyalitas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Silangkitang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Silangkitang.





## F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam berbagai aspek yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis, yaitu sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, mengembangkan wawasan keilmuan dan berfikir penulis serta mengembangkan dan berusaha mengaplikasikan teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah.
2. Sebagai informasi bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau tentang pengelolaan kompensasi di suatu lembaga pendidikan.
3. Bagi SMA Negeri 1 Silangkitang sebagai sumbangan pemikiran guna peningkatan mutu pendidikan.
4. Bagi kepala sekolah SMA Negeri 1 Silangkitang memberikan informasi dalam pemberian kompensasi dengan layak dan adil agar dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Konsep Teori

##### 1. Pemberian Kompensasi

###### a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja ingin menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan yang bekerja di perusahaan akan bekerja keras dan menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan untuk mendapatkan timbal balik yang ideal, oleh karena itu perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja karyawan yaitu melalui pemberian kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Hal ini berlaku tidak hanya di dunia perusahaan, tapi juga pada lembaga pendidikan. Pendidik juga harus mendapatkan semacam reward sebagai imbalan atas jasa yang ia berikan kepada lembaga pendidikan.

Kebijakan untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi setiap pekerja sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1), yakni setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atas balas jasanya.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Bambang Kesowo, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, (Seretaris Negara Republik Indonesia), hlm.23

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Veithzal Rivai, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.<sup>7</sup>

Menurut Wirman Syafri dan Alwi kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 357

<sup>8</sup> Wirman Syafri & Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, (Snedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press, 2014), hlm. 85

<sup>9</sup> Masram & Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama, 2015), hlm. 130



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi adalah imbalan yang didapat karyawan dari pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi, masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, tetapi merupakan masalah yang paling penting bagi karyawan dan organisasi itu sendiri. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau tolak ukur nilai pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan. Jika diberi kompensasi dengan benar dan tepat, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, jika gaji tidak mencukupi atau tidak tepat maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi merupakan realisasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan segala jenis pembayaran reward pribadi sebagai pertukaran untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi.<sup>10</sup>

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah suatu balas jasa yang diterima oleh tenaga pendidik dari lembaga pendidikan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Kompensasi yang maksimal akan mempengaruhi derajat kepuasan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan loyalitas tenaga pendidik dalam bekerja di sekolah. Jika

<sup>10</sup> Henni Indrayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Suska Press, 2013),

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikelola dengan baik, kompensasi membantu pihak sekolah untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga keberadaan dan loyalitas tenaga pendidik dengan optimum. Salah satu bentuk kompensasi adalah gaji yang diterima tenaga pendidik.

#### b. Tujuan Kompensasi

Menurut Mahmudah Enny, adapun tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas Butuh kompensasi yang cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif, karena pengusaha bersaing untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada Karyawan dapat keluar jika jumlah kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan tingkat turnover perusahaan lebih tinggi.
- 3) Menjamin keadilan Manajemen kompensasi selalu berusaha untuk membuat sistem peradilan internal dan eksternal terlihat nyata.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan Pemberian kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku masa depan.
- 5) Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang masuk akal dapat membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang masuk akal juga. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.<sup>11</sup>

Senada dengan pendapat Mahmudah Enny, Martoyo berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan

<sup>11</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), hlm. 38

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).<sup>12</sup>

Dari dua pendapat menurut Mahmudah Enny dan Martoyo, memiliki beberapa kesamaan seperti menciptakan karyawan yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil.

Martoyo juga berpendapat bahwa kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi yaitu:

- 1) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin tinggi pula karyawan yang berprestasi. Banyaknya pegawai yang berkinerja tinggi akan mengurangi biaya kerja yang tidak perlu (hal ini disebabkan efisiensi yang rendah dan efisiensi kerja yang rendah). Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat membuat penggunaan sumber daya manusia menjadi lebih efektif.

- 2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung

<sup>12</sup> Masram & Mu'ah, *Op. Cit.*, hlm. 132



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan keresahan di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada akhirnya gejolak ketidakpuasan ini akan menyebabkan ketidakamanan ekonomi.

#### c. Macam-macam Sistem Kompensasi

Setiap sistem mendasarkan pada hal-hal tertentu dengan tujuan dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Melayu S.P. Hasibuan sistem kompensasi terdiri dari:

##### 1) Sistem Waktu

Pemberian kompensasi berdasarkan sistem waktu yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besar kecilnya sistem waktu hanya bergantung pada jam kerja.

##### 2) Sistem Hasil (*Output*)

Sistem hasil adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

##### 3) Sistem Borongan

Dalam sistem borongan besarnya kompensasi didasarkan pada volume pekerjaan dalam mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan waktu yang cukup lama untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>13</sup>

Sondang P. Siagian mengemukakan bagaimana sistem imbalan yang efektif. Dalam mengembangkan sistem imbalan yang efektif, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia sedikitnya melakukan empat hal, yaitu:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.
- 3) Melakukan survey sebagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan harga setiap pekerjaan yang dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.<sup>14</sup>

Dengan mengembangkan sedikitnya empat hal dalam penentuan pemberian kompensasi, maka manajer dapat menentukan pekerjaan mana yang harus dibayar lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan lain.

d. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya, dalam hal jumlah yang dibayarkan dan komposisi kompensasi antar lembaga pendidikan biasanya berbeda dengan beberapa instansi atau organisasi yang lainnya. Namun jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak jauh berbeda. Lembaga pendidikan harus mengelola kompensasi secara bijak,

<sup>13</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 123

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) hlm. 257

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengingat besaran kompensasi yang lebih rendah atau kurang dari jumlah tersebut akan mengakibatkan hilangnya pekerja.

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Seperti pendapat Mondy dan Noe dalam Pangabean bahwa jenis kompensasi adalah: 1) kompensasi langsung, berupa gaji, upah, dan insentif. 2) kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, Sebagai contoh, reward atau penghargaan, tunjangan sosial, transportasi, pendidikan dan lainnya.

Menurut Kasmir kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:

- 1) kompensasi keuangan, kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan), jenis kompensasi keuangan dapat berupa : gaji, upah, bonus dan insentif.
- 2) kompensasi bukan keuangan, kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan.<sup>15</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi di atas dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Idealnya, semua lembaga pendidikan harus memberikan semua jenis kompensasi yang disebutkan di atas. Namun pada kenyataannya tidak semua lembaga pendidikan bersedia dan mampu memberikan kompensasi dengan berbagai pertimbangan.

<sup>15</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 241



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satunya adalah kemampuan keuangan lembaga pendidikan yang tidak atau belum memungkinkan membayar kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun tidak sedikit lembaga pendidikan yang sudah membayar kompensasi jauh melebihi dari ketentuan pemerintah agar, sumber daya manusia merasa nyaman dalam bekerja dan akan menjadikan tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Dalam pasal 15 ayat (1) pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf (a) meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.<sup>16</sup>

Lebih jauh lagi pada pasal 40 pada Undan-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa: Pendidik dan Tenaga Kependidikan berhak memperoleh; a. penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, b. penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, c. pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, d. perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan e. kesempatan

<sup>16</sup> Abdul Wahid, *Op. Cit.*, hlm. 8

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menggunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.<sup>17</sup>

Berpedoman pada dua teori jenis-jenis kompensasi dan pada dua Undang-Undang di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yakni:

- 1) Kompensasi finansial, yang dimaksud finansial di sini balas jasa yang bersifat materi (uang), dan jenis balas jasa berupa, gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi dan tunjangan lainnya.
- 2) Kompensasi non finansial, yang berarti jenis balas jasa dalam bentuk non uang, seperti maslahat tambahan yakni tambahan kesejahteraan yang diberikan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi guru dan dalam bentuk, tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa dan penghargaan bagi guru, pelayanan kesehatan dan kemudahan memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, atau bentuk kesejahteraan lainnya.<sup>18</sup> Selain itu bentuk kompensasi non finansial yang wajib diterima tenaga pendidik adalah penghargaan atas prestasi kerja, perlindungan baik berupa hukum, keamanan, keselamatan dan fasilitas pendidikan yang menunjang proses pembelajaran.

<sup>17</sup> Bambang Kesowo, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301 (Sekretaris Negara Republik Indonesia), hlm. 20

<sup>18</sup> Wisnu Setiawan, *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194*, (Biro Peraturan Perundang-undangan), hlm. 10-28

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima pendidik dipengaruhi oleh banyak faktor. Artinya, besarnya kompensasi yang diterima seseorang dalam sebulan berdasarkan pertimbangan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua lembaga pendidikan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Di sisi lain, banyak lembaga pendidikan juga menggunakan semua pertimbangan yang tersedia dan jumlah yang diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Oleh karena itu, benar bahwa lembaga pendidikan harus memasukkan semua pertimbangan dalam angka yang benar.

Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik perbulan yaitu:<sup>19</sup>

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya, dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Misalnya pada saat pertama kali karyawan bekerja dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma III (D3) dan Sarjana (S1), tentu kompensasi yang diterima berbeda, karena dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi maka kualitas seseorang akan semakin tinggi.

<sup>19</sup>Kasmir, *Op. Cit.*, hlm. 251



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2) Pengalaman

Artinya, jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan tenaga pendidik yang baru bekerja 5 (lima) tahun .

#### 3) Beban pekerjaan dan tanggungjawab

Artinya, tenaga pendidik yang memiliki beban kerja dan tanggungjawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

#### 4) Jabatan/jenjang kepangkatan/golongan

Artinya, pemberian kompensasi harus menyesuaikan jabatan tenaga pendidiknya. Jika jabatan yang diemban tinggi maka kompensasi yang diterima harus tinggi pula. Sebaliknya, jika jabatan yang diemban tenaga pendidik itu rendah, maka kompensasi yang diterima tenaga pendidik tersebut juga rendah.

#### 5) Prestasi kerja

Artinya, dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar akan meningkat.

#### 2. Loyalitas Tenaga Pendidik

##### a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas dalam kamus umum bahasa Indonesia berarti taat, patuh, dan setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dedikasi dan kepercayaan kepada individu atau lembaga, di mana terdapat rasa cinta dan tanggung jawab, serta berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.<sup>20</sup>

Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan pada suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya.<sup>21</sup>

Menurut Nitisemito loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki arti bahwa seseorang rela mengorbankan kepentingan pribadinya bila diperlukan untuk menjaga hubungan dengan organisasi guna menjaga keberhasilan dan kesuksesan organisasi.<sup>22</sup> Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan mengusulkan beberapa metode, yaitu:

- 1) Memberikan gaji yang cukup,
- 2) Menyediakan kebutuhan spiritual,
- 3) Menciptakan suasana santai,
- 4) Memposisikan karyawan di posisi yang tepat,

<sup>20</sup> Husni, Said Musnadi dan Faisal, *Op. Cit.*, hlm. 88-98

<sup>21</sup> Agustina Heryati, *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Ecoment Global: Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016, ISSN: 2540-816X, hlm. 56-75

<sup>22</sup> Nitisemito, S. A, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 167

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju,
- 6) Perhatikan rasa aman untuk hadapi masa depan,
- 7) Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas (setia),
- 8) Sesekali undang karyawan untuk rapat (berunding), dan
- 9) Sediakan fasilitas yang nyaman.

Menurut Farida dan Widi, loyalitas yaitu suatu kondisi sikap yang dimiliki seseorang untuk memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan maupun rekan kerja. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan serta untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.<sup>23</sup> Loyalitas karyawan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan betah bekerja dalam suatu perusahaan.<sup>24</sup>

Dari sudut pandang di atas, penulis menyimpulkan bahwa loyalitas pendidik merupakan suatu kondisi sikap seorang tenaga pendidik untuk tetap memegang teguh kesetiaan kepada lembaga pendidikan. Dalam dunia lembaga pendidikan, pendidik diharapkan

<sup>23</sup> Farida, A.T, & Widi O Hening, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 3 ISSN, 2016 : 2461-0593, hlm.1-20

<sup>24</sup> Arifin, T dan Mutamimah, *Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen*, Jurnal Siasat Bisnis: Vol. 13 (2), 2009, 185–201, hlm.185-201



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki loyalitas yang tinggi agar dapat terwujud dengan baik efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan institusi pendidikan. Pendidik yang sangat loyal adalah mereka yang bersedia bekerja dalam kondisi normal, dengan bangga memperkenalkan sekolahnya kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasakan kesamaan dengan nilai-nilai sekolah, merasa terinspirasi dan memperhatikan nasib seluruh sekolah.

#### b. Indikator Loyalitas

Loyalitas itu tidak terbentuk begitu saja di dalam sebuah organisasi, tetapi ada beberapa aspek yang menciptakan loyalitas tersebut. Loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melebihi standar, berperilaku aktif dan adanya hubungan timbal balik. Oleh sebab itu, loyalitas pendidik harus diimbangi oleh loyalitas sekolah terhadap para pendidik. Menurut Siswanto, loyalitas dapat dilihat dari enam aspek berikut.<sup>25</sup>

- 1) Taat pada peraturan. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan sekolah baik internal maupun eksternal.
- 2) Tanggung jawab pada sekolah. Kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin, serta kesadarannya akan berbagai risiko dalam menjalankan tugasnya, akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko yang telah dilaksanakan.

<sup>25</sup> Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, Juni 2013, AGORA 1 (1), 2013, hlm.98-113

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan sekolah dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- 4) Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki guru terhadap sekolah akan membuat guru memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap sekolah sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan bersama.
- 5) Hubungan antar pribadi. Guru yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan bersikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan yang dimaksud dapat berupa hubungan sosial antara sesama guru, hubungan yang harmonis antara atasan dan guru, dan situasi kerja serta sugesti dari teman kerja.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan. Sekolah harus mampu menghadapi kenyataan bahwa guru-gurunya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Aspek loyalitas di atas merupakan proses psikologis individu yang biasanya mempengaruhi pembentukan loyalitas. Dari segi pendidikan, loyalitas akan memberikan motivasi yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sumber daya manusia di sekolah, sejumlah kepercayaan, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai sekolah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Jika para pendidik dapat memenuhi dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki hal-hal tersebut, maka para pendidik tersebut tentunya akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah.

Berdasarkan enam aspek loyalitas di atas, dapat dirumuskan indikator-indikator loyalitas. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- 2) Mengikuti arahan atau instruksi.
- 3) Tidak mengakali aturan sekolah, seperti izin sakit dan berpenampilan sesuai dengan tata tertib sekolah.
- 4) Bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 5) Tidak menyelesaikan pekerjaan sebatas melepas kewajiban.
- 6) Bekerja melewati batas normal (lembur).
- 7) Sungkan dan malu jika belum menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Bekerja sama bersama rekan-rekan lainnya.
- 9) Memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik dan usaha yang membangun.
- 10) Melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi oleh atasan.
- 11) Melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya jika dalam kondisi terdesak.
- 12) Menjaga nama baik instansi.
- 13) Memberikan saran, kritik dan usaha yang membangun kepada atasan tanpa perasaan canggung.
- 14) Membantu atasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 15) Melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan (*job description*) dengan senang hati.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Istijanto, karyawan dengan loyalitas tinggi bersedia bekerja dalam kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaannya kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karakteristik karyawan yang tidak setia adalah ingin keluar dari perusahaan, merasa lebih menguntungkan bekerja di perusahaan lain, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusannya untuk bergabung dengan perusahaan tersebut.<sup>26</sup>

c. Sebab-Sebab Turunnya Loyalitas Sumber Daya Manusia

Saydam mengemukakan bahwa rendahnya loyalitas pegawai penyebabnya, yakni:

- 1) Rendahnya motivasi kerja pegawai,
- 2) Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggungjawab kabur,
- 3) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang,
- 4) Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen,
- 5) Rendahnya kemampuan kerja atasan yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim,
- 6) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier,

<sup>26</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 205

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja,
- 8) Waktu yang kurang fleksibel.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman yang diperoleh selama menjalankan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi/lembaga pendidikan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi/lembaga pendidikan baru dapat terpenuhi apabila karyawan telah memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi/lembaga pendidikan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

d. Pengertian Tenaga Pendidik

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (6), Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 230

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tugas dan fungsi pendidik berpedoman pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat. Pasal (6) mengatur: Status guru dan dosen sebagai tenaga profesional adalah bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan berakhlak mulia, sehat, dan berilmu, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain : (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Terlihat jelas dari uraian di atas bahwa peran pendidik sangat penting dalam dunia pendidikan, sehingga tenaga pendidik dituntut



untuk meningkatkan taraf profesional dan kinerjanya. Oleh karena itu, pendidik berhak mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, sehingga dapat senantiasa menjaga kualitas kerjanya.

### 3. Hubungan Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik

Loyalitas kerja tidak selalu dalam keadaan baik, sehingga perlu kerja keras untuk meningkatkan loyalitas kerja ketika loyalitas kerja karyawan menurun. Dengan memperhatikan dan memuaskan kebutuhan karyawan serta menghargai hasil kerjanya maka loyalitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja ingin menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan yang bekerja di perusahaan akan bekerja keras dan semakin loyal kepada perusahaan untuk mendapatkan reward yang diharapkan, oleh karena itu perusahaan memberikan kompensasi atas kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Tidak hanya dalam dunia perusahaan, akan tetapi hal tersebut juga sama dalam dunia lembaga pendidikan. Seorang tenaga pendidik juga pasti butuh yang namanya imbalan berkat jasanya yang sudah diberikan kepada lembaga pendidikan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kinerja lembaga pendidikan. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi lembaga pendidikan maupun bagi tenaga pendidiknya. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi, diantaranya: loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberikan rasa aman, memberikan rasa kebanggaan serta proses kegiatan perusahaan berjalan lancar.<sup>28</sup>

Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas tenaga pendidik adalah dengan memberikan balas jasa yaitu berupa kompensasi. Sementara itu, persepsi tenaga pendidik terhadap kompensasi sifatnya subjektif maka persepsi setiap individu tidaklah sama. Oleh sebab itu ditinjau dari besarnya kompensasi, masing-masing tenaga pendidik memiliki kepuasan yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterima sehingga hal tersebut dapat menentukan tingkat loyalitas tenaga pendidik pada sekolah dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jika kepuasan pada tenaga pendidik dikategorikan positif terhadap kompensasi atau dengan kata lain kompensasi yang diterima akan mencukupi kebutuhannya maka niscaya tenaga pendidik tersebut

<sup>28</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016), hlm. 238

akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai harapan sekolah. Sebaliknya jika kepuasan pada tenaga pendidik dikategorikan negatif terhadap kompensasi sebab kompensasi yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhannya maka tenaga pendidik tersebut akan memiliki loyalitas yang rendah.

## B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan untuk menghindari manipulasi atau duplikasi karya penelitian ilmiah, dan untuk menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti belum pernah diteliti oleh orang lain.

Berikut ini akan diuraikan penelitian terkait yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menghindari manipulasi dan duplikasi, sebagai berikut:

1. Nelyati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan variabel lainnya juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perasamaannya adalah peneliti terdahulu juga meneliti tentang kompensasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah terletak pada variabel (Y) nya yakni kinerja dan variabel (X) yang bukan hanya kompensasi saja, melainkan ada tambahannya yakni disiplin dan kepuasan kerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Umami Padila (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rihasara Humairo Mulya Pekanbaru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, akan tetapi hasilnya variabel komunikasi memiliki pengaruh yang paling dominan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah pada variabel (Y) nya yaitu loyalitas dan variabel ( $X^2$ ) yakni kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel ( $X^1$ ) yakni komunikasi.
3. Qomaruddin (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru menurut Perspektif Ekonomi Islam”, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Kinerja guru dapat dikatakan efektif, pengaruh antara lain; guru berkomunikasi dengan baik, lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya, guru lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, untuk kehadiranpun lebih baik. Kompensasi yang diberikan di sekolah tersebut sudah sesuai dengan teori-teori Ekonomi Islam.

### C. Konsep Operasional

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Ada dua variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu persepsi kompensasi (X) sebagai variabel bebas (independen) dan loyalitas tenaga pendidik (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Untuk lebih jelasnya, konsep operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan melalui gambar berikut ini.

**Tabel II. 1**  
**Indikator Variabel X (Kompensasi)**

Variabel (X)	Sub Variabel	Indikator
Kompensasi	Kompensasi Finansial	1. Gaji
		2. Tunjangan yang melekat pada gaji
		3. Tunjangan profesi
		4. Tunjangan fungsional
	Kompensasi Non Finansial	5. Pelatihan Pendidikan
		6. Pelayanan kesehatan
		7. Penghargaan atas prestasi kerja
		8. Fasilitas pendidikan

**Tabel II. 2**  
**Indikator Variabel Y (Loyalitas)**

Variabel (Y)	Sub Variabel	Indikator
Loyalitas	Taati	1. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
		2. Mengikuti arahan atau instruksi.
		3. Tidak mengakali aturan sekolah, seperti izin sakit namun tidak sakit.
	Tanggungjawab	4. Bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
		5. Menyelesaikan pekerjaan tidak sebatas melepas kewajiban.
		6. Bekerja melewati batas normal (lembur).
	Kemauan untuk bekerja sama	7. Sungkan dan malu jika belum menyelesaikan pekerjaan.
		8. Mau bekerja sama dengan rekan-rekan lainnya.
	Rasa memiliki	9. Memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik dan usaha yang membangun.
		10. Melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi oleh atasan.
		11. Melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya jika dalam kondisi terdesak.
	Hubungan antar pribadi	12. Menjaga nama baik instansi.
	Kesukaan terhadap pekerjaan	13. Memberikan saran, kritik dan usaha yang membangun kepada rekan kerja ataupun atasan tanpa perasaan canggung.
		14. Membantu atasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
		15. Melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan ( <i>job description</i> ) dengan senang hati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## D. Asumsi dan Hipotesis

### 1. Asumsi

Dalam penelitian ini penulis meyakini bahwa kepuasan pada kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik.

### 2. Hipotesis

Berdasarkan asumsi yang penulis kemukakan diatas maka penulis berhipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dilihat dari judul yang penulis ajukan, yakni Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis analisis yang lebih menitikberatkan pada data numerik (angka) yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (metode pengukuran).

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan pengaruh yang disebabkan oleh variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (Variabel terikat).<sup>29</sup> Adapun variabel X dalam penelitian ini adalah kepuasan pada kompensasi, sedangkan loyalitas tenaga pendidik pada sekolah adalah sebagai variabel Y.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Silangkitang. Beberapa pertimbangan telah diambil dalam memilih lokasi ini, yaitu semua hal yang diteliti ada di lokasi ini. Penelitian akan dilaksanakan pada tahun 2021.

#### C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Silangkitang.

---

<sup>29</sup> Sofyan Siregar, *Metode Pengembangan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm, 250.

## D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 1 Silangkitang yang berjumlah 38 orang.

Sampel merupakan sebagian dari subjek dalam populasi yang diteliti, yang secara representatif dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 38 orang tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang. Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi penelitian relatif kecil.<sup>30</sup>

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

### 1. Angket

Angket disebut juga kuesioner atau daftar pertanyaan. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Angket dapat dipandang sebagai suatu teknik penelitian yang banyak mempunyai kesamaan dengan wawancara, kecuali dalam pelaksanaannya.

<sup>30</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 124

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Angket dilaksanakan secara tertulis, sedangkan wawancara secara lisan. Oleh karena itu, angket sering juga disebut dengan wawancara tertulis. Dalam pengumpulan data melalui teknik angket, alat yang digunakan disebut angket atau kuesioner. Langkah pertama dalam teknik kuesioner adalah menyusun kuesioner. Penyusunan kuesioner tidak hanya memerlukan pendaftaran pertanyaan, tetapi juga harus sesuai dengan kaidah metodologis, berpijak pada landasan fungsinya, menggunakan bentuk dan bangun terpola, serta memenuhi persyaratan fungsional lainnya.<sup>31</sup> Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan semua data pendukung yang dibutuhkan penulis, termasuk dokumen tentang sejarah SMA Negeri 1 Silangkitang.

**F. Uji Instrumen**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, oleh karena itu data yang terkumpul akan dianalisa secara korelasi. Oleh karena itu, kedua data ini merupakan jenis data ordinal yaitu pengaruh kepuasan pada kompensasi (variabel bebas dengan simbol X) dan loyalitas tenaga pendidik (variabel terikat dengan simbol Y). Untuk mendapatkan instrumen yang baik perlu

---

<sup>31</sup> Sahya Anggara, *Op. Cit.*, hlm. 116



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur hal-hal yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan bahwa data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud. Maksudnya semakin dekat nilai koefisien validitas dengan +1.00, semakin efektif instrumen tersebut.<sup>32</sup>

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempermasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu instrumen dengan pilihan jawaban 2 atau lebih, dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama (*test-retest*) diperoleh hasil yang relatif sama atau dalam satu kali pengukuran dengan instrumen yang berbeda (*equivalent*) diperoleh hasil yang relatif sama.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Febrianawati Yusup, *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif* Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan (17-23) Vol. 7 No. 1. p-ISSN: 2088-6991 Januari – Juni 2018

<sup>33</sup> *Ibid.*

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dianalisis dengan statistik deskriptif atau statistik inferensial menggunakan rumus-rumus matematika terapan (statistik). Data yang telah diperoleh terlebih dahulu dicari persentase jawabannya pada item pertanyaan masing-masing variabel dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan

P : Angka Persentase

F : Frekuensi Jawaban Responden

N : Jumlah Frekuensi/Individu<sup>34</sup>

Data yang telah dipersentasekan kemudian direkapitulasi dan diberi kriteria sebagai berikut:<sup>35</sup>

**Tabel III.1**  
**Rekapitulasi dan Kategori Data**

No	Persentase	Kategori
1	81 % - 100%	Sangat Baik / Sangat Tinggi
2	61 % - 80 %	Baik / Tinggi
3	41 % - 60 %	Cukup Baik / Cukup Tinggi
4	21 % - 40 %	Kurang Baik / Rendah
5	0 % - 20 %	Tidak Baik / Sangat Rendah

<sup>34</sup> Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.

43

<sup>35</sup> Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Pendidikan*, Cet Ke-8, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 15

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorof-Smirnof* digunakan untuk menguji apakah variabel berasal dari distribusi yang sama.

Hasil dari penelitian itu dikatakan berdistribusi normal dengan melihat tabel *Kolmogorof-Smirnof* jika signifikansi di bawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Lebih lanjut, jika signifikansi di atas 0.05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal.

## 2. Uji Linieritas

Digunakan untuk mengetahui kelinieran data sebagai syarat data dalam pengujian statistik lebih lanjut. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas (x) terhadap variabel (y). Kemudian diuji keterkaitan koefisien garis regresi serta linearitas garis regresi. Hipotesis yang di uji adalah:

$H_a$  : Distribusi yang diteliti tidak mengikuti bentuk yang linear

$H_o$  : Distribusi yang diteliti mengikuti bentuk yang linear

Jika probabilitas  $> 0.05$   $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

Jika probabilitas  $< 0.05$   $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan memprediksi apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

- Y = Garis regresi/variable response  
 a = Harga konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 X = Nilai variable dependen.

### 4. Uji Hipotesis

Pengujian selanjutnya adalah dengan menguji  $r_h$  (pengujian hipotesis), yaitu membandingkan  $r_t$  (tabel) untuk mengetahui taraf signifikan hipotesis tersebut yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{xy} \geq r_t$  maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak
- b. Jika  $r_{xy} \leq r_t$  maka  $H_o$  diterima  $H_a$  ditolak

Sedangkan untuk mengetahui korelasi kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik, di analisis dengan menggunakan korelasi *product moment persont* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

$r_{xy}$  : Angka indeks korelasi

$N$  : *Number of cases*

$\sum xy$  : Jumlah hasil perkalian x dan y

$x$  : Nilai variabel independent

$y$  : Subjek dalam variabel independent yang di prediksi

5. Kontribusi Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik

Untuk mengetahui besarnya hubungan antar variabel X ke variabel Y, digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

KD: Koefisien Determinasi

$r^2$  : Nilai Koefisien korelasi

Data yang telah dipersentasikan kemudian diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel. III.2**  
**Tabel Kriteria Presentase r Product Moment**

Besar r <i>Product Moment</i>	Interpretasi
0.00 - 0.20	Korelasi dianggap tidak ada
0.20 – 0.40	Korelasi dianggap rendah atau lemah
0.40 - 0.60	Korelasi dianggap sedang atau cukup
0.60 - 0.80	Korelasi dianggap kuat atau tinggi
0.80 - 1.00	Korelasi dianggap sangat kuat atau sangat tinggi

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat computer melalui program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 21.0 for windows.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi angket tentang kepuasan pada kompensasi diketahui bahwa jumlah pilihan seluruhnya adalah 418. Selanjutnya jumlah setiap pilihan alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Distribusi dari hasil di atas menunjukkan bahwa kepuasan pada kompensasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Silangkitang tergolong “sangat baik” yaitu dengan persentase 81,33 %.
2. Dan berdasarkan rekapitulasi angket tentang loyalitas diketahui bahwa jumlah pilihan seluruhnya adalah 570. Selanjutnya jumlah setiap pilihan alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Kemudian, hasilnya menunjukkan bahwa loyalitas tenaga pendidik tergolong “baik” yaitu dengan persentase 77.50%.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis yang diperoleh nilai korelasi  $r$  hitung  $(0,561) > r$  tabel  $(0,329)$  pada taraf signifikan 5%. Dan berdasarkan penghitungan koefisien determinasi diperoleh nilai ( $R$  Square) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,314 dengan nilai persentase 31.4% yaitu rendah. Sedangkan sisanya adalah 68.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### B. Saran

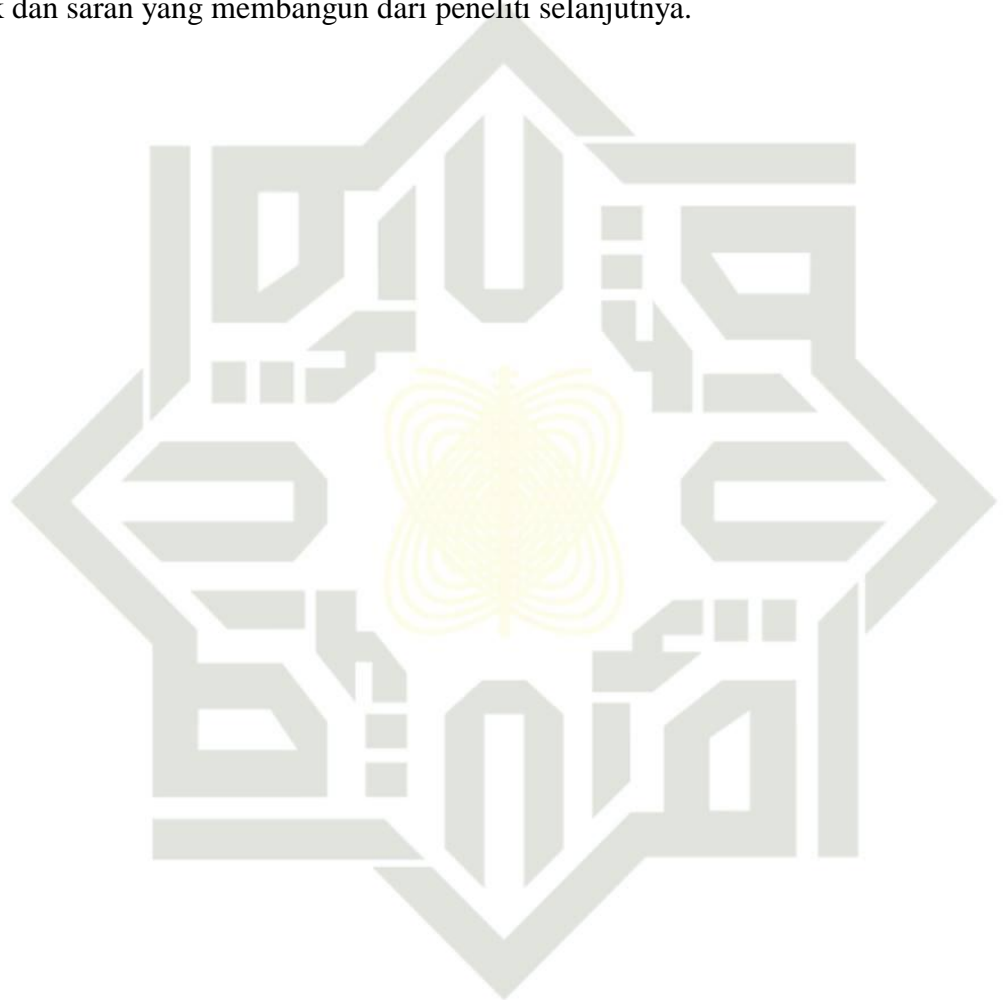
Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan:

1. Bagi kepala sekolah, agar memperlakukan tenaga pendidik tidak sebagai bawahan, tetapi sebagai rekan kerja, saling pengertian antara kepala sekolah dan tenaga pendidik, kepala sekolah berusaha menyelami pribadi tenaga pendidik secara kekeluargaan, melakukan manajemen SDM yang baik, memberikan hak-hak tenaga pendidik, membuat suasana kerja yang nyaman, memberikan reward untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik, memberikan apresiasi bagi tenaga pendidik yang berprestasi, membuka kotak saran bila sekolah sedang menghadapi situasi tertentu agar tenaga pendidik bisa berpartisipasi menuangkan pendapat mereka, hal ini akan menumbuhkan rasa dihargai oleh sekolah sehingga tenaga pendidik akan senang bekerja di sekolah tersebut, dan mendukung ide-ide dan inovasi.
2. Bagi tenaga pendidik untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan loyalitas dalam dirinya dengan cara membina hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, saling keterbukaan antara pimpinan dan tenaga pendidik, menyadari peran serta tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, serta mengembangkan kepercayaan positif dan perasaan kelekatan yang kuat terhadap organisasi dan dapat diwujudkan dalam bentuk loyalitas terhadap sekolah, guna

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendapatkan kenyamanan di ruang lingkup kerja dan menentukan kesuksesan baik kini maupun di masa depan.

3. Dengan segala keterbatasan yang ada pada peneliti, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga diharapkan dapat menerima kritik dan saran yang membangun dari peneliti selanjutnya.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anwar. (2007). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Artin, T dan Mutamimah. (2009). Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 13 (2), 185–201.
- Enay, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fanda, A.T, & Widi O Hening. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5, Nomor 3 ISSN, 2461-0593.
- Hadi, Sutrisno. (2002). *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartono. (2010). *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerja sama dengan Musa Media Bandung.
- Hasibuan, H. Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara Group.
- Herdiansyah, Haris. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Heyati, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016, ISSN: 2540-816X.
- Husni, Said Musnadi dan Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klan IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, (ISSN: 2302-0199).
- Indrayani, Henni. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Suska Press.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

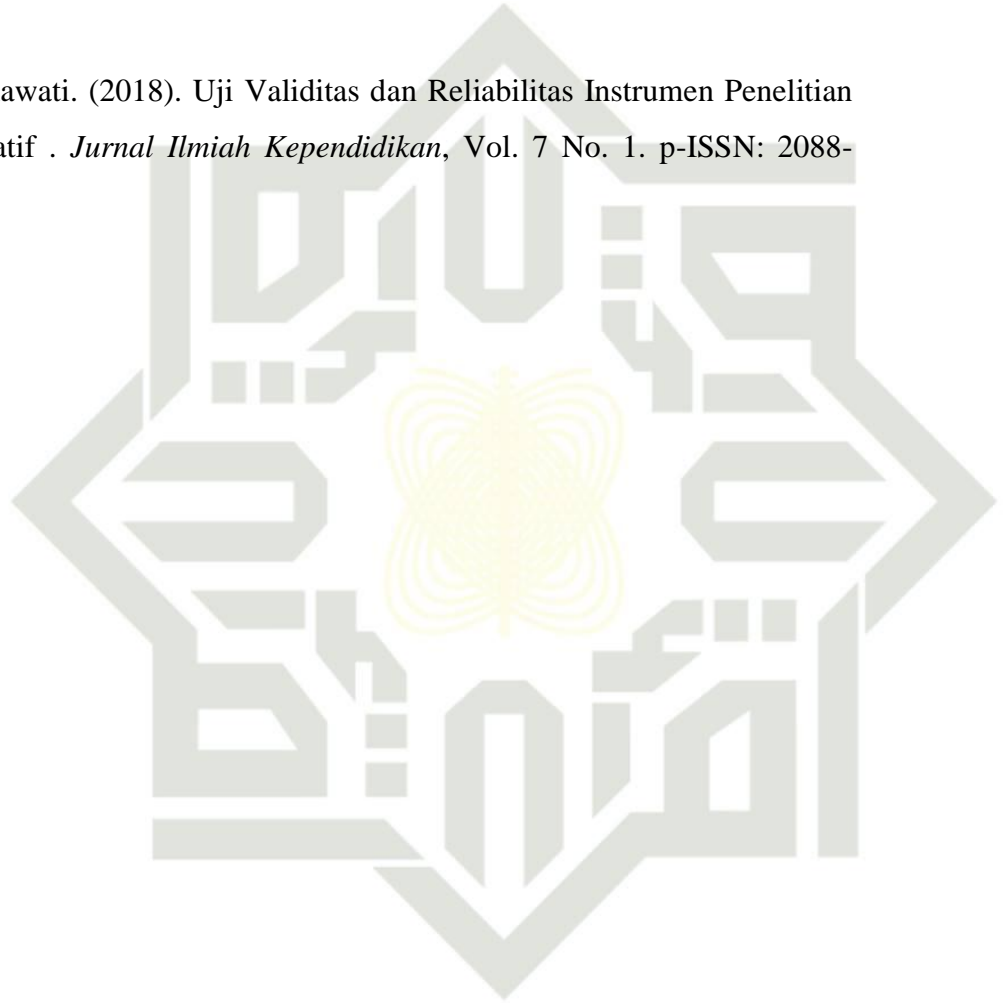
- Istianto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasim. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kesowo, Bambang. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*, Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira jilid 2*. Jakarta: Salemba.
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, Wisnu *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194*, Biro Peraturan Perundang-undangan.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Pratiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supatno dan Donni Junni Priansa. (n.d.). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk., . (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, 1.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Vethzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahid, Abdul. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157*, Deputi Menteri Sekretaris Negara Bidang Perundang-Undangan.
- Wisman Syafri & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Yusup, Febrianawati. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif . *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 7 No. 1. p-ISSN: 2088-6991.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER

### Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Bapak/ Ibu responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini. Atas waktu yang anda luangkan, saya ucapkan banyak terimakasih. Daftar berikut berkaitan dengan identitas responden.

1. Nama :
2. Hari/ Tanggal :

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *check list* ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Adapun makna alternatif jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (1) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (2) |
| S   | = Setuju              | (3) |
| SS  | = Sangat Setuju       | (4) |

#### A. Kuesioner Kepuasan pada Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan memperoleh gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan.				
2	Sebagai tenaga pendidik memperoleh tunjangan keluarga.				
3	Saya merasa puas dengan tunjangan profesi yang diberikan sesuai dengan tingkat posisi jabatan tenaga				

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1	pendidik.				
2	Tenaga pendidik mendapatkan layanan dan jaminan kesehatan.				
3	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan selama bekerja di sekolah.				
4	Saya merasa puas dengan pelatihan-pelatihan yang saya dapatkan untuk mengembangkan karir saya.				
5	Sekolah memberikan reward (penghargaan) kepada tenaga pendidik yang berprestasi.				
6	Tenaga pendidik memperoleh jaminan sosial berupa tempat tinggal.				
7	Tenaga pendidik memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugasnya dengan bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan.				
8	Sekolah menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang proses pembelajaran.				
9	Sekolah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas tenaga pendidik di sekolah.				
10					
11					

#### B. Kuesioner Loyalitas Tenaga Pendidik

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya bersedia mengikuti arahan atau instruksi dari atasan saya.				
2	Saya menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.				
3	Saya tidak mengakali aturan sekolah, (seperti izin sakit namun tidak sakit).				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sebatas melepas tanggung jawab.				
5	Saya bekerja melewati batas normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.				
6	Saya malu dan sungkan jika pekerjaan belum selesai.				
7	Saya dapat berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.				
8	Saya memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik dan usaha yang membangun.				
9	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi oleh atasan.				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran oprasional sekolah.				
11	Saya menjaga nama baik sekolah dimana pun saya berada				
12	Saya memberikan saran, kritik dan usaha yang membangun demi kemajuan sekolah.				
13	Saya bertanggung jawab dalam diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
14	Saya bersedia membantu atasan dalam menyelesaikan tugasnya yang berhubungan dengan sekolah				
15	Saya melakukan pekerjaan sesuai <i>job description</i> dengan senang hati.				



## Dokumentasi Kegiatan Penulis Saat Penelitian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Tabulasi Data Angket Variabel X (Kepuasan pada Kompensasi)**

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
1	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
6	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
10	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	30
11	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	35
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	39
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34
16	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34
19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
20	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	34
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	32
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
26	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	34
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	37
30	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
31	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	38
32	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	36
33	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	32
34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	38
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
Jml	126	130	124	116	125	129	126	123	124	113	124	1356

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak

### Tabulasi Data Angket Variabel Y (Loyalitas Tenaga Pendidik)

Hak Cipta	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	52
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	56
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46
6	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	46
7	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	54
8	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33
9	2	2	3	1	1	3	2	3	4	4	2	2	3	1	3	36
10	4	3	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	42
11	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	48
14	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	49
15	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	35
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	41
17	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	36
18	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	43
19	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	45
22	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	44
23	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	44
24	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	41
25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	45
26	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	47
27	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	41
28	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	54
29	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	50
30	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	43
31	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	52
32	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	48
33	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	43
34	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	52
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
36	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	44
37	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	52
38	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
Jm	11	12	12	10	9	12	12	12	12	12	11	12	11	10	12	176
1	8	5	1	1	6	2	6	7	9	6	9	0	6	1	0	7

Syarif Kasim Riau

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak isi dari karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak isi dari karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hasil Uji Validitas Variabel X (Kepuasan pada Kompensasi)

		Correlations											
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	Total
X01	Pearson Correlation	1	.303	.171	.186	.652**	.401*	.351*	.300	.078	.151	.329*	.473**
	Sig. (2-tailed)		.064	.305	.264	.000	.013	.031	.067	.641	.365	.044	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X02	Pearson Correlation	.303	1	.467**	.507**	.353*	.364*	.682**	.420**	.369*	.440**	.341*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.064		.003	.001	.030	.025	.000	.009	.023	.006	.036	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X03	Pearson Correlation	.171	.467**	1	.556**	.483**	.539**	.501**	.597**	.736**	.697**	.517**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.305	.003		.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X04	Pearson Correlation	.186	.507**	.556**	1	.354*	.468**	.557**	.573**	.333*	.578**	.170	.691**
	Sig. (2-tailed)	.264	.001	.000		.029	.003	.000	.000	.041	.000	.308	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X05	Pearson Correlation	.652**	.353*	.483**	.354*	1	.638**	.504**	.522**	.294	.286	.358*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.002	.029		.000	.001	.001	.073	.082	.027	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X06	Pearson Correlation	.401*	.364*	.539**	.468**	.638**	1	.447**	.496**	.361*	.464**	.333*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.013	.025	.000	.003	.000		.005	.002	.026	.003	.041	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X07	Pearson Correlation	.351*	.682**	.501**	.557**	.504**	.447**	1	.758**	.398*	.387*	.271	.732**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.001	.000	.001	.005		.000	.013	.016	.099	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X08	Pearson Correlation	.300	.420**	.597**	.573**	.522**	.496**	.758**	1	.507**	.395*	.384*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.067	.009	.000	.000	.001	.002	.000		.001	.014	.017	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X09	Pearson Correlation	.078	.369*	.736**	.333*	.294	.361*	.398*	.507**	1	.697**	.517**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.641	.023	.000	.041	.073	.026	.013	.001		.000	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.151	.440**	.697**	.578**	.286	.464**	.387*	.395*	.697**	1	.472**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.365	.006	.000	.000	.082	.003	.016	.014	.000		.003	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X11	Pearson Correlation	.329*	.341*	.517**	.170	.358*	.333*	.271	.384*	.517**	.472**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.044	.036	.001	.308	.027	.041	.099	.017	.001	.003		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.473**	.667**	.823**	.691**	.678**	.711**	.732**	.755**	.695**	.754**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hasil Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas Tenaga Pendidik)

		Correlations																
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
Y01	Pearson Correlation	1	.421**	.348*	.361*	.460**	.567**	.460**	.330*	.216	.253	.198	.185	.124	.385**	.185	.554**	
	Sig. (2-tailed)		.009	.033	.026	.004	.000	.004	.043	.192	.125	.234	.265	.460	.017	.265	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y02	Pearson Correlation	.421**	1	.405*	.413*	.400*	.359*	.369*	.489**	.198	.348*	.370*	.278	.254	.441**	.278	.625**	
	Sig. (2-tailed)	.009		.012	.010	.013	.027	.023	.002	.234	.032	.022	.091	.124	.006	.091	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y03	Pearson Correlation	.348*	.405*	1	.592**	.329*	.469**	.425**	.479**	.296	.490**	.442**	.543**	.411*	.491**	.299	.737**	
	Sig. (2-tailed)	.033	.012		.000	.044	.003	.008	.002	.072	.002	.005	.000	.010	.002	.068	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y04	Pearson Correlation	.361*	.413**	.592**	1	.428**	.386*	.353*	.404*	.200	.306	.638**	.639**	.475**	.838**	.214	.795**	
	Sig. (2-tailed)	.026	.010	.000		.007	.017	.030	.012	.228	.062	.000	.000	.003	.000	.196	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y05	Pearson Correlation	.460**	.400*	.329*	.428**	1	.341*	.343*	.098	.063	.277	.580**	.292	.351*	.535**	.192	.610**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.044	.007		.036	.035	.557	.707	.093	.000	.075	.031	.001	.248	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y06	Pearson Correlation	.567**	.359*	.469**	.386*	.341*	1	.670**	.519**	.303	.446**	.490**	.327*	.340*	.253	.120	.666**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.003	.017	.036		.000	.001	.065	.005	.002	.045	.037	.126	.474	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y07	Pearson Correlation	.460**	.369*	.425**	.353*	.343*	.670**	1	.487**	.361*	.370*	.517**	.427**	.232	.284	.187	.660**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.008	.030	.035	.000		.002	.026	.022	.001	.007	.161	.084	.262	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y08	Pearson Correlation	.330*	.489**	.479**	.404*	.098	.519**	.487**	1	.541**	.372*	.289	.157	.203	.184	.157	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.043	.002	.002	.012	.557	.001	.002		.000	.021	.079	.345	.221	.270	.345	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y09	Pearson Correlation	.216	.198	.296	.200	.063	.303	.361*	.541**	1	.337*	.207	.042	.072	.059	.176	.402*	
	Sig. (2-tailed)	.192	.234	.072	.228	.707	.065	.026	.000		.038	.212	.801	.670	.727	.290	.012	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y10	Pearson Correlation	.253	.348*	.490**	.306	.277	.446**	.370*	.372*	.337*	1	.525**	.284	.512**	.166	.146	.590**	
	Sig. (2-tailed)	.125	.032	.002	.062	.093	.005	.022	.021	.038		.001	.083	.001	.318	.382	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y11	Pearson Correlation	.198	.370*	.442**	.638**	.580**	.490**	.517**	.289	.207	.525**	1	.672**	.568**	.542**	.192	.771**	
	Sig. (2-tailed)	.234	.022	.005	.000	.000	.002	.001	.079	.212	.001		.000	.000	.000	.247	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y12	Pearson Correlation	.185	.278	.543**	.639**	.292	.327*	.427**	.157	.042	.284	.672**	1	.605**	.682**	.296	.698**	
	Sig. (2-tailed)	.265	.091	.000	.000	.075	.045	.007	.345	.801	.083	.000		.000	.000	.071	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y13	Pearson Correlation	.124	.254	.411*	.475**	.351*	.340*	.232	.203	.072	.512**	.568**	.605**	1	.467**	.242	.632**	
	Sig. (2-tailed)	.460	.124	.010	.003	.031	.037	.161	.221	.670	.001	.000	.000		.003	.143	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y14	Pearson Correlation	.385**	.441**	.491**	.838**	.535**	.253	.284	.184	.059	.166	.542**	.682**	.467**	1	.320	.737**	
	Sig. (2-tailed)	.017	.006	.002	.000	.001	.126	.084	.270	.727	.318	.000	.000	.003		.050	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y15	Pearson Correlation	.185	.278	.299	.214	.192	.120	.187	.157	.176	.146	.192	.296	.242	.320	1	.421**	
	Sig. (2-tailed)	.265	.091	.068	.196	.248	.474	.262	.345	.290	.382	.247	.071	.143	.050		.008	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Total	Pearson Correlation	.554**	.625**	.737**	.795**	.610**	.666**	.660**	.584**	.402*	.590**	.771**	.698**	.632**	.737**	.421**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.008		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

04/F.H.4/PP.00.9/1266/2021

Pekanbaru, 08 Februari 2021

**Pembimbing Skripsi**

Kepada

Yth. Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh*

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : ALFIAH PUSPA DEWI

NIM : 11713202359

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik  
di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

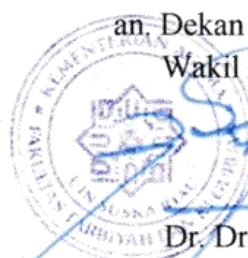
Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara diucapkan terimakasih.

UIN SUSKA RIAU

Wassalam

an. Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag.

NIP. 19660924 199503 1 002





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Pekanbaru, 19 April 2021

Un. 04/F.II.4/PP.00.9/4689/2021

Biasa

**Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Kepada  
Yth. Kepala Sekolah  
SMA Negeri 1 Silangkitang  
Kabupaten Labuhan Batu Selatan  
di tempat

Assalamu'alaikum warhmatullahi wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

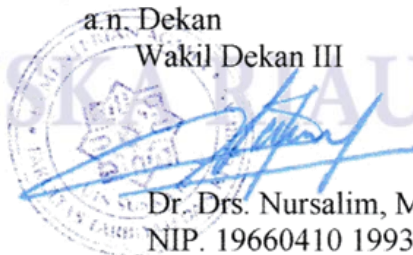
Nama : ALFIAH PUSPA DEWI  
NIM : 11713202359  
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2021  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan III



Dr. Drs. Nursalim, M.Pd.  
NIP. 19660410 199303 1 005

UIN SUSKA RIAU  
Citra Dilindungi Undang-Undang  
Charter of UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
3. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMA NEGERI 1 SILANGKITANG**

DESA AEK GOTI – KECAMATAN SILANGKITANG KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

PROVINSI SUMATERA UTARA

AKREDITASI : B / 2016

email : smanegeri1silangkitang@gmail.com

NPSN : 10259651

301073105005

: 421.3/ 121 /TU/SMAN-1/2021

: -

: Izin Melakukan PraRiset

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan no : Un.04/F.II.4/PP.00.9/4689/2021 tanggal 19 April 2021 tentang Permohonan Izin Melakukan PraRiset di SMA Negeri 1 Silangkitang, maka saya yang bertandatangan dibawah ini :

: Khoyan ,S.Pd  
 : 19670410 199003 1008  
 : Pembina TK -1 /IV-b  
 : Kepala Sekolah  
 : SMA Negeri 1 Silangkitang

Menyatakan memberi izin kepada ,

: ALFIAH PUSPA DEWI  
 : 11713202359  
 : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan PraRiset disekolah yang saya pimpin. Demikian surat Keterangan ini diPerbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Silangkitang , 21 April 2021

Kepala Sekolah,



KHOYAN, S.Pd

Pembina TK – 1/IV-b

NIP. 19670410 199003 1008

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Pekanbaru, 06 Mei 2021 M

Un : 04/F.II/PP.00.9/5135/2021  
Basis :  
1 (Satu) Proposal  
Mohon Izin Melakukan Riset

Kepada  
Yth. Gubernur Riau  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu  
Provinsi Riau  
Dekan Pekanbaru

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Rector Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : ALFIAH PUSPA DEWI  
NIM : 11713202359  
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2021  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Lokasi Penelitian : SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Waktu Penelitian : 3 Bulan (06 Mei 2021 s.d 06 Agustus 2021)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan  
Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.  
NIP.19740704 199803 1 001

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
Dilarang hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kitab atau tinjauan suatu masalah.  
Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-Riset/41347  
T E N T A N G

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : n.04/PP.00.9/5135/2021 Tanggal 6 Mei 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | <b>ALFIAH PUSPA DEWI</b>  |
| 2. NIM / KTP         | : | 117132023590  |
| 3. Program Studi     | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  |
| 4. Jenjang           | : | S1  |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : | PENGARUH KEPUASAN PADA KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS TENAGA PENDIDIK KEPADA SAMA NEGERI 1 SILANGKITANG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN |
| 7. Lokasi Penelitian | : | SMA NEGERI 1 SILANGKITANG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN  |

dengan ketentuan sebagai berikut:

tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 27 Mei 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU**

**UIN SUSKA RIAU**

**Kembusan :**

**Ditampaikan Kepada Yth :**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru  
Gubernur Sumatera Utara  
Up. Kabag Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara di Medan  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru  
Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ditandatangani secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**Kembusan :**

**Ditampaikan Kepada Yth :**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru  
Gubernur Sumatera Utara  
Up. Kabag Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara di Medan  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru  
Yang Bersangkutan



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 361 Telepon 4557009 - 4524894  
Fax. (061) 4527480 Medan 20119

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 070- 1593 /BKB.P/VI/2021

- : a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- b. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Organisasi Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
- : Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Suska Riau Nomor: Un.04/F.11/PP.00.9/5135/2021 Tanggal 06 Mei 2021 Perihal Rekomendasi Penelitian.

**MEMBERITAHUKAN BAHWA**

- a. Nama : Alfiah Puspa Dewi
- b. Alamat : Pekanbaru
- c. Pekerjaan : Mahasiswa
- d. Nip/Nim/KTP : 11713202359
- e. Judul : Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan
- f. Lokasi/Daerah : SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan
- g. Lamanya : 3 (tiga) Bulan
- h. Peserta : Sendiri
- i. Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Suska Riau

Kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan Survey/ Riset/ Penelitian/ KKN dimaksud dengan penelitian, yang bersangkutan diwajibkan mematuhi Ketentuan/peraturan yang berlaku dan menjaga ketertiban umum di daerah setempat

Untuk pengawasan surat izin yang di keluarkan oleh Balitbang Provsu kami diberi tembusannya

yang bersangkutan diwajibkan mematuhi ketentuan/peraturan yang berlaku dan menjaga ketertiban umum di daerah setempat

Setelah lambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah peneliti, penelitian diwajibkan melaporkan hasilnya ke Bakesbangpol Provsu

4. Apabila ketentuan dimaksud pada butir b tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya maka rekomendasi ini tidak berlaku

5. Demikian Rekomendasi Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan dalam pengurusan Ijin Penelitian.

Medan, 15 Juni 2021

An. KEPALA BADAN KESBANGPOL  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
KABID PENANGANAN KONFLIK  
DAN KEWASPADAAN NASIONAL

BUDIANTO TAMBUNAN, SE, MSI  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19640526 199803 1 002

**Tembusan**

1. Bapak Gubernur Sumatera Utara (Sebagai laporan)
2. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan
3. Ka Balitbang Provsu
4. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Suska Riau
5. Bertinggal

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Mei 2021

1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

2. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN

# SMA NEGERI 1 SILANGKITANG

DESA AEK GOTI – KECAMATAN SILANGKITANG KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

PROVINSI SUMATERA UTARA

AKREDITASI : B / 2016

NSS 301073105005

email : smanegeri1silangkitang@gmail.com

NPSN : 10259651

NO : 421.3/376/TU/SMAN-1/2021

Surat Keterangan

Surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) no : Un.04/F.II/PP.00.9/5135/2021, hal izin melakukan Riset tanggal 06 Mei 2021.

Kepala SMA Negeri 1 Silangkitang, Kecamatan Silangkitang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ALFIAH PUSPA DEWI
NIM	: 11713202359
Semester/Tahun	: VIII (Delapan) / 2021
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Adalah benar telah melakukan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan Judul skripsi: Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan, terhitung dari 06 Mei 2021 sampai dengan 06 Agustus 2021.

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan dengan semestinya.

Silangkitang, 03 Agustus 2021  
Kepala Sekolah,  
  
K.H.O.X.A.N. S.Pd  
Pembina TK – 1/IV-b  
NIP. 19670410 199003 1008

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS  
TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 SILANGKITANG  
KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN**

**PROPOSAL**

UIN SUSKA RIAU

Oleh :

Alfiah Puspa Dewi

11713202359

Dosen Pembimbing :

Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd

Agg untuk seminar  
15/05/2021


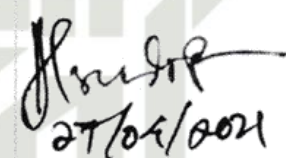
**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
TAHUN 2021 M/ 1442 H**




## PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL

: Alfiah Puspa Dewi  
: 11713202359  
: Senin, 19 April 2021  
: Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas  
Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 1 Silangkitang  
Kabupaten Labuhan Batu Selatan  
: Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang  
Dalam Ujian proposal


### TANDA TANGAN

NAMA	JABATAN	PENGUJI I	PENGUJI II
Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd	PENGUJI I		
Hendra Saputra, M.Pd	PENGUJI II		 27/04/2021

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I

  
Drs. Alimuddin, M.Ag  
19660924 199503 1 002

Pekanbaru, 26 April 2021  
Peserta Ujian Proposal

  
Alfiah Puspa Dewi  
NIM. 11713202359

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

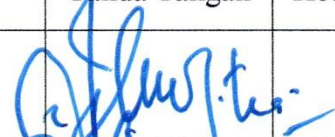
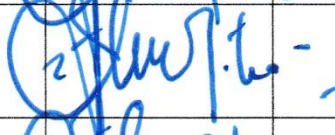
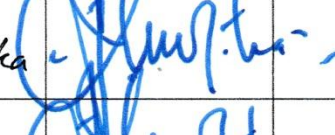

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



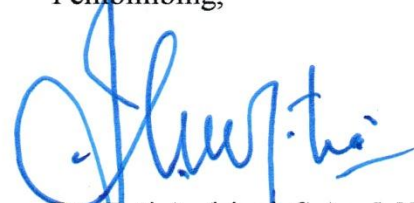


**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA**  
**SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing : Proposal
  - a. Seminar usul Penelitian :
  - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd
  - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 197503142007102001
3. Nama Mahasiswa : Alfiah Puspa Dewi
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11713202359
5. Kegiatan : Bimbingan

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	22 February 2021	Revisi Judul .		
2.	24. February 2021	Revisi Bab I		
3.	07. March 2021	Revisi BAB III & Daftar Pustaka		
4.	15 March 2021	Acc Proposal .		

Pekanbaru, 19 April 2021  
Pembimbing,

  
Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd  
NIP. 197503142007102001





State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Kegiatan

ger:

*Shirley*

Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd  
NIP. 197503142007102001



## DAFTAR RIWAYAT PENULIS

**ALFIAH PUSPA DEWI**, lahir di Tandikat,

Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan, pada tanggal 12 Mei 1999 dari pasangan Ayahanda Muhammad Mustofa dan Ibunda Juliati.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah MIN 2 Pernantian, Kecamatan Silangkitang, Kabupaten

Labuhan Batu Selatan dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan ke MTs Swasta Daar Al-Uluum Kisaran, Kecamatan Kisaran Barat, Kabupaten Asahan dan tamat pada tahun 2014. Selanjutnya penulis masuk ke MA Swasta Daar Al-Uluum Kisaran, Kecamatan Kisaran Barat, Kabupaten Asahan dan tamat pada tahun 2017. Kemudian pada tahun 2017 dinyatakan lulus dan diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan melalui jalur seleksi UM-PTKIN.

Pada bulan juli 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Sialangmunggu, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Kemudian pada bulan September 2020 penulis melaksanakan Program Pengalaman Lapangan di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Pada bulan Mei sampai Juli 2021 penulis melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Silangkitang dengan judul “Pengaruh Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan” di bawah bimbingan bapak Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd, Alhamdulillah akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.